

あけましておめでとうございます。

大洋綜合法律事務所では、日頃お世話になっている皆様に、昨年創刊した事務所報「Ocean's View」の第2号をお届けする運びとなりました。

創刊号については、多くの皆様からご感想やご意見をいただくことができました。今号がそれらを少しでも反映できたものになっているかは、心許ない限りですが、今号も、所属各弁護士のそれぞれの日常業務における知見をもとに、最新の話題を紹介したり、基本的なところをご案内したりする論考を集めました。創刊号から引き続き連載もあれば、別のテーマを取り上げたものもあります。現在オーストラリアで研修中の波床有希子弁護士からも、原稿が届きました。読者の皆様におかれては、何かの発見があればうれしく思います。

また、本号も、事務所の業務と一緒に担当していただくことの多い、栗原公認会計士事務所の栗原幸夫公認会計士、さち社労士オフィスの今佐知社会保険労務士、佐々木税理士事務所の佐々木利之税理士からもそれぞれご論考を寄稿いただき



ました。特に、栗原公認会計士及び今社会保険労務士のお二人は、それぞれ、ご自分の事務所を開業されたばかりであり、良いタイミングで皆様方にご紹介できることはうれしいことです。今後とも、当事務所では、引き続きクライアントの皆様には質の高いワンストップサービスを提供していく所存ですので、こちらもどうぞご一読ください。

今号につきましても、皆様がたからの忌憚のないご感想やご意見、次号へのご期待などいただければ幸いです。

最後に、本年も皆様のご多幸をお祈り申し上げます。

2025年1月

## Contents

公益通報者保護法と事業者の体制整備義務 ～あなたの会社は大丈夫？～

配転命令の壁－職務限定合意を巡る令和6年4月26日最高裁判決の考察

フリーランス保護法をご存じですか

国際契約事始め（2）

平成30年改正相続法について（2）

中小企業を狙ったM&A（Mergers and Acquisitions）詐欺?? に気をつけましょう。

豪州不動産法の概要について

サステナビリティ情報の開示充実とその影響

雇用保険法等の改正における実務対応～少子化対策の側面から～

インボイス制度の現状と課題

弁護士・弁理士 江森 史麻子

弁護士 田村 宏次

弁護士 田中 太陽

弁護士 日吉 由美子

弁護士 田中 東陽

弁護士 小山 征史郎

（留学中）弁護士 波床 有希子

栗原公認会計士事務所 公認会計士 栗原 幸夫

さち社労士オフィス 社会保険労務士 今 佐知

佐々木税理士事務所 税理士 佐々木 利之

# 公益通報者保護法と事業者の体制整備義務～あなたの会社は大丈夫?～

弁護士・弁理士 江森 史麻子

## 1 はじめに

本稿執筆現在、兵庫県知事について報道されている問題に関連して、公益通報者保護制度が注目されています。そこで以下では、公益通報者保護法による公益通報者の保護と事業者の体制整備義務について説明し、併せて、セクハラなどの相談窓口の設置義務との関係についても触れたいと思います。

## 2 公益通報者保護法の概要

### (1) 制度の概要

公益通報者保護法は、平成16年に成立して平成18年から施行され、現在は令和2年改正法が令和4年6月1日から施行されています。位置づけとしては労働法の一つで、保護されるのは、当該事業者の役員や、現在または過去1年以内に従事した従業員・派遣社員等です(2条1項)。そして、これらの人が、事業者に関する「公益通報」をした場合、そのことを理由として、解雇や減給、損害賠償請求その他の不利益な取扱いは無効となるというものです(3～7条)。

この「公益通報」とは、通報対象事実すなわち犯罪行為等の違法行為(2条3項)が現に生じ、または今まさに生じようとしている旨を、不正の目的でなく、①事業者内部の窓口、②監督官庁や警察・検察等の取締当局、または③マスコミや消費者団体等の外部、のいずれかに通報することとされています(2条1項)。したがって、内部窓口でなくいきなりマスコミにリークすることも、公益通報に含まれます(上記③)。ただし、③の公益通報を行った者が保護されるためには、前述の不正の目的がないことのほか、通報内容が真実であると信ずるにつき相当の理由があること(いわゆる真実相当性)及び内部に通報すると報復や証拠隠滅のおそれがある等外部に出さざるを得ない事情等が必要となっています(3条3号)。

### (2) 事業者の義務

常時使用する労働者の数が300人を超える事業者は、従業員等から、公益通報を受け、通報対象事実の調査をし、その是正に必要な措置をとる義務に従事する「公益通報者対応業務従事者」を定めなければならない(11条1項)、労働者の数が300人以下の事業者についても、これに努めるものとされています(同条3項)。なお、これらの措置に関するガイドライン(同条4項)も公表されています(消費者庁ウェブサイト)。

また、公益通報対応業務従事者は、その職を退いた後であっても、正当な理由なく、公益通報対応業務に関して知り得た事項であって公益通報者を特定させるものを漏らしてはいけないとされており(12条)、その範囲で守秘義務を負います。

### (3) 保護の要件

法による公益通報者の保護の概要は上記のとおりであり、公益通報をきっかけになされた社内調査により、通報対象事実が真実でないことが判明したとしても、通報者に「不正の目的」がない限り、保護されます。つまり、公益通報者が保護されるため

には、最終的な意味での「真実性」は不要です。その意味で、勘違いによる通報でも保護されます。もし、勘違いによる誤った通報が保護されないとすれば、通報者は自分で真偽を調査してからでないと通報しても保護されないリスクを負うことになり、それでは、公益通報制度の意味がなくなってしまうので、当然といえます。(ただし、前述のとおり、外部への通報((1)の③)について、通報者が保護されるためには、通報時に通報内容が真実であると信ずるにつき相当の理由、すなわち「真実相当性」は、必要です。その意味で、甚だしい勘違いは保護されない可能性があります。)

なお、通報対象事実が、調査の結果、真実でなかったことが判明する一方、そもそも通報の目的が、嘘の事実を通報して自分の立場を有利にしようとか通報により誰かを困らせようとかいうものであることが判明すれば、前述の「不正の目的」があると認定され、そもそも「公益通報」に当たらなくなりますので、保護は受けられません。

### (4) 匿名通報について

公益通報が匿名でできるかについて、正面から規定する条文はありません。しかし、前述のとおり、事業者の公益通報対応業務従事者は公益通報者を特定させるものを漏らしてはいけないとされていることからすれば(12条)、匿名での公益通報も認められ、この場合の匿名性は保護されるべきとするのが法の立場であるといえます。また、事業者の法令違反の発生と被害の防止を図るという公益通報制度の趣旨からは、匿名通報を認めない理由はありませんし、消費者庁ウェブサイトにおいても、匿名であっても、法に定める要件を満たしていれば公益通報をすることができることが明示されています。

なお、匿名通報がなされた場合に、具体的な通報内容から、事実上、匿名通報者が特定されてしまうことはあると思います。その場合でも、事業者及びその公益通報対応業務従事者は、通報者の匿名解除についての同意がない限り、通報者が特定されない匿名通報として扱うことが必要であると考えます。

## 3 ハラスメント相談窓口との関係

雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律(雇用機会均等法)により、雇用者には、労働者のセクシャルハラスメントやマタニティハラスメントについての相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備が求められており(同法11条1項、11条の3第1項)、また、労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律(労働施策総合推進法)により、事業主は、労働者のパワーハラスメントについての相談に応じ、適切に対応するた



めの必要な体制の整備が求められています（同法30条の2第1項）。（なお、これらの相談対応体制の整備は、フリーランス新法の施行により、業務委託先のフリーランスに対しても必要となりました。）

これらのハラスメント相談窓口は、公益通報窓口と別に定める必要があるわけではなく、現実にも、社内外の同じ窓口でさまざまな通報や相談を受け付けていることが通例ですし、そのこと自体は問題ないと思われま

す。このとき、例えばセクハラについての相談であっても、強制わいせつや侮辱など刑法に反するおそれがある行為が問題となっている場合には、公益通報保護法の通報対象事実（同法2条3項）に該当し、上述の要件を満たせば公益通報となり得ることを念頭に置いて対応する必要があります。

#### 4 外部通報窓口設置の勧め

以上に見たとおり、事業者には、公益通報を受ける窓口を設

置することが、法律により要求されています。この通報窓口は、社内のいずれかの部署内に設置することが通常ですが、それだけでなく、しがらみがなく通報しやすい会社の外にも設置するほうが良いとされています。外部にも窓口があることで、「2」（1）で述べた③すなわちマスコミなど外部への公益通報をせざるを得ない事情が少なくなるという面がありますし、匿名通報における通報者の保護の観点からも、外部窓口が有効となる場合があります。現在、この外部窓口には、弁護士や弁護士法人、専門コンサルタント会社等がその任に当たっており、弁護士や弁護士法人ではたんに通報の窓口になるだけでなく、通報があった場合にはその社内調査についても公正な立場から助言を行っています。

当事務所の各弁護士も、それぞれ、事業者様の公益通報外部通報窓口を承っており、豊富な経験を有しておりますので、よろしければ制度設計なども含めてご相談ください。

## 配転命令の壁－職務限定合意を巡る令和6年4月26日最高裁判決の考察

弁護士 田村 宏次

### 1 はじめに

「配転」とは、従業員の配置の変更であり、同じ勤務地内での所属部署の変更を「配置転換」、勤務地の変更を「転勤」と呼びます。就業規則上では、「業務の都合により、出張、配置転換、転勤を命ずる。」といった条項が置かれ、使用者が、人事権の一内容として、従業員の職務内容や勤務地を決定する権限（配転命令権）を有することが一般的です。

このような「使用者による配転命令の有効性」については、東亜ペイント事件（最判昭和61年7月14日判刑477号6頁）において、①使用者に配転命令権が認められるか、②認められるとしても、権利の濫用（業務上の必要性がない、あるいは必要性があっても不当な動機目的でなされた若しくは労働者に通常甘受すべき程度を著しく超える不利益を負わせる等、権利の行使を認めるべきでない特段の事情がある場合）に当たらないかという観点から適法性が判断されることが示され、以後の裁判実務においても、この観点から配転の有効性が検討されています。

このうち、従業員との間で、当該従業員の職種を限定する旨の合意（職種限定合意）が存在する場合には、上記①の使用者の配転命令権が否定または制限されることになると一般的に考えられており、そのため、本判決においてはこの点が問題となりました。

### 2 第一審（京都地判令和4年4月27日）及び第二審（大阪高判令和4年11月24日）の判断

第一審、第二審では、ともに、原告（従業員）と被告（会社）との間に、職種限定合意が存在することは認めつつも、本件配転命令が、原告の担当業務の廃止に伴い、原告が解雇される事態を回避するための措置といえること等を踏まえて、本件配転

命令は違法無効ではないと判断しました。

### 3 最高裁（最判令和6年4月26日）の判断

これに対して、最高裁は、職種限定合意が存在する場合、そもそも被告（会社）には原告（従業員）の同意なく総務課への配置転換を命ずる権限がないと指摘し、原判決を破棄して原審に差し戻しました。最高裁が示した判断の概要は、以下のとおりです。

①労働者と使用者との間に、当該労働者の職種や業務内容を特定のものに限定する旨の合意がある場合には、使用者は、当該労働者に対し、その個別的同意なしに当該合意に反する配置転換を命ずる権限を有しない。

②そこで本件をみるに、職種限定合意が存在する本件では、会社は、従業員の同意を得ることなく他の職種への配置転換を命ずる権限を、そもそも有していなかった。

③したがって、会社が従業員の同意を得ることなくした本件配転命令につき、会社が本件配転命令をする権限を有していたことを前提に、その濫用に当たらないとした原審の判断には、判決に影響を及ぼすことが明らかな法令の違反がある。

### 4 本判決を踏まえた実務上のポイント

#### (1) 職種限定合意の認定

本判決を踏まえると、使用者の配転命令権の有無を検討する上で、「職種限定合意の存否」が、一層重要なポイントとなっていることがわかります。

この点、契約書等に職種を限定する旨の明示があれば、当



該合意に基づいて配転命令権が制限されることは言うまでもありませんが、過去の裁判例では、そのような明示の合意が無い場合でも、「黙示的に職種限定合意が認められるか」が問題となってきました。裁判例では、一定の資格や技能が必要となる専門職（例えば医師、看護師等）では、黙示の職種限定合意が比較的認められやすく、また専門職以外でも、求人広告等で明確に職種を特定していた事案では、契約書等に明記されなくとも職種限定合意が認められる傾向にあります。

なお、令和6年4月1日以降に締結される雇用契約については、労働者が従事すべき業務のほか、その変更の範囲も、雇用契約の締結時に示さなければならなくなりました（労働基準法施行規則第5条の改正）。今後、こういった契約書の記載が、黙示の職種限定合意の認定にどのような影響を及ぼすかが注目されるところであり、雇用契約書を作成する際には、この点にも留意したいところです。

## (2) 整理解雇における解雇回避の努力との関係

また本判決では、従業員の雇用維持に配慮する意図があっても、職種限定合意が存在する以上、会社には、従業員の同意なく当該合意に反する配転を命ずる権限がないと判断されました。本判決を前提にすると、配転権限がない以上、一方的な配転命令は無効となるため、社内で該当の職種が消滅する場合

には、当該従業員は整理解雇とせざるを得ないのではないかと考えられます。

しかしながら、かかる判決をもって、従業員を即座に整理解雇することはできないと考えられます。

即ち、本判決が指摘するのは、あくまで「従業員の同意なく一方的な配置転換を行う権限がない」という点にとどまり、労働者の同意を得て、配置転換を行うことについては否定されていません。

そのため、本件のような場面で使用者が整理解雇を検討する場合には、職種限定合意が存在する労働者に対しても、まずは整理解雇の4要件の1つである①解雇回避の努力として、他職種での就業継続を打診することが必要と考えられます。その上で、労働者が配転を拒絶する場合には、他の整理解雇の要件（②人員削減の必要性、③人選の妥当性、④手続の妥当性）を満たすようにしつつ、整理解雇を実行することになるでしょう。

したがって、配置転換をはじめとする従業員の労働環境の変更に際しては、労働環境の変更に係る従業員の同意を得ることが、不要な紛争を回避する一番の方法ですので、まずは従業員との話し合いを丁寧に行うことを第一歩として頂ければと思います。

## フリーランス保護法をご存じですか

弁護士 田中 太陽

近年、働き方の多様化に伴い企業などに所属せず個人単位で事業を行う「フリーランス」という働き方が普及する一方で、フリーランスが取引先との間で様々なトラブルを抱えているという実態が明らかになってきました。具体的には、報酬不払い、支払遅延、発注書不備の問題が多く、ハラスメント等の就業環境の問題も存在するとされています。

こうした問題が生じる原因として、フリーランスは労働関係法令では原則として保護されませんし、発注事業者との取引上も弱い立場にあることが挙げられます。こうした背景から、フリーランスの適正な労働環境を整備し、発注事業者との公正な取引を実現するための法律制定の必要性が高まっていました。そこで制定された法律が、「フリーランス保護法」です。

### 1 法律の概要

「フリーランス保護法」は、正式名を「特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律」といいます。長いので、ここでは、世間一般で使われている「フリーランス保護法」と表記します。このフリーランス保護法は、2023年（令和5年）4月28日に成立し、2024年（令和6年）11月1日から施行されました。

フリーランス保護法は、その目的として、従業員を使用せず1人の「個人」として業務委託を受けるフリーランスと、従業員を使用して「組織」として業務委託を行う発注事業者との間において、交渉力などに格差が生じることを踏まえて、取引の適正化等を図

ることを規定しています。

### 2 対象となる者

#### (1) 保護の対象者

保護の対象者であるフリーランスは、「特定受託事業者」と規定され、業務委託の相手方である事業者であって従業員を使用しないもの（2条1項）と定義されています。

「特定受託事業者」は、以下の2つに大別されます。1つは、個人事業主のフリーランスです。ひとり個人事業主として活動するフリーランスの人が当てはまります。例えば、システムエンジニアやWebデザイナー、クリエイター、コンサルタントなどが想定されます。留意点としては、一般的にフリーランスというと、「従業員を雇用している」者が含まれることがありますが、従業員を雇用している者はフリーランス保護法の対象にはならないことです。もう1つは、従業員のいない法人のフリーランスです。法人格は有するものの、社長や役員以外に従業員を雇用していない小規模な法人が該当します。例えば、社長1人でフリーランスとして活動する株式会社などが当てはまります。

#### (2) 規制の対象者

主な規制対象者は「特定業務委託事業者」であり、特定受



託事業者に業務委託をする事業者であって、従業員を使用するか、2以上の役員があるもの(2条6項)と定義されています。また、「特定業務委託事業者」には該当しないが、特定受託事業者に業務委託をする事業者も規制の対象となることには注意が必要です。

### 3 対象取引

適用される対象取引は「業務委託」であり、「事業者がその事業のために他の事業者から物品の製造、情報成果物の作成又は役務の提供を委託することをいう。」(2条3項)と定義されています。業種・業界の限定はなく、フリーランスに委託する全ての業務が対象となります。

### 4 規制内容

(1) 特定業務委託業者に適用される規制として、

ア 取引適正化

①書面又は電磁的方法による取引条件の明示(3条)

②給付受領から60日以内の期日における報酬支払(再委託の場合は発注元から支払を受ける期日から30日以内)(4条)

③政令で定める以上の期間(施行令案で1月)発注する場合の禁止事項(5条):受領拒否(1項1号)、報酬の減額(1項2号)、返品(1項3号)、買ったとき(1項4号)、購入・利用強制(1項5号)、不当な経済上の利益の提供要請(2項1号)、不当な給付内容の変更・やり直し(2項2号)

イ 就業環境の整備

①募集情報の的確表示(12条)

②出産、育児、介護等と業務の両立に対する配慮(13条)

③ハラスメント対策に係る体制整備(14条)

ハラスメントに関する社外相談窓口の設置や、契約書に相談窓口の案内を記載する等の対応を行うことが義務化されました。

④継続的業務委託を中途解除する又は契約更新しない場合は、30日前までの予告(16条)

(2) 特定業務委託業者には該当しなくとも、特定受託事業者に業務委託をする事業者であれば、書面等による取引条件の明示義務(3条)は適用されます。

### 5 違反に対する措置

特定受託事業者は、法に違反する事実がある場合は、公正取引委員会・中小企業庁長官・厚生労働大臣に対し、必要な措置をとるべきことを求めることができます(6条、17条)。

公正取引委員会、中小企業庁長官又は厚生労働大臣は、違反事業者に対し、指導及び助言(22条)の他、それぞれ報告徴収・立入検査、勧告、勧告に従わない場合の命令・公表ができます(8条、9条、11条、18～20条)。

命令違反及び検査拒否等には50万円以下の罰金が定められ、行為者と法人の両罰規定もあります(24条、25条)。

## 国際契約事始め(2)

弁護士 日吉 由美子

今回は、初めて「国際契約」に取り組む際の心構えや注意点といった「総論」を述べましたが、いよいよ「各論」に入りたいと思います。初回は、国際契約ならではの重要規定と言える「準拠法」条項です。

### 1 「準拠法」条項とは？

契約における「準拠法」とは、一言で言うと「その契約上の権利義務に適用される法律」を意味し、英語では多くの場合 Governing Law と表記されます。通常、契約の最後尾にひっそりと規定されますが、実にやっかいな規定です。

(1) 「準拠法」条項の記載が必要な契約は？

例えば、「フランス人と日本人がドイツで共同事業を始めることを約する共同事業契約」を想像して下さい。常にフランス法で物を考える法人と、もっぱら日本法で物を判断する法人が、ドイツ国内で始める新たな事業についての約束事を書面で握ろうとするのですから、こういう契約こそ「どの国の法律に基づく契約なのか」を明確に規定する必要がある典型例です。

つまり、取引(取引の当事者や取引場所・内容等)に何らかの「国際的な要素」がある場合(これを法律の世界では「涉外事案」と言います)、「準拠法」の規定が求められる訳で、仮に上記のドイツでの共同事業をするのが日本人同士であったとしても(そして契約書が日本語で締結されていても)、事業が行

われるのがドイツ国内である以上、契約書においては「本契約の目的たる取引が行われる国・地域に拘わらず、本契約の準拠法は常に日本法とする」などと確認的に規定するのが通常です。

(2) 「準拠法」に「準拠」する範囲は？

では、冒頭の例で、フランス人と日本人は「準拠法はフランス法」とすることに合意したと仮定しましょう。「えっ？ドイツ国内の事業にフランス法が適用される？」ということは、ドイツ国内の事業なのにドイツ法は排除されるの？と思われる方、ちょっと待ってください。

この契約の目的たる「共同事業」は「ドイツ国内で行われるビジネス」ですから、仮に、共同事業が不動産事業であればドイツの不動産関連法、小売業であればドイツの消費者保護法等に違反することは許されないのであって、仮に民間企業同士が「恣意的に合意」さえすればどの国の法も勝手に排除できるとなると、主権国家の司法・行政は成り立ちません。

要は、「準拠法」が適用される対象・範囲は、あくまでも「当該契約そのもの」であり、「本契約の準拠法はフランス法」と言えば、



「本契約各条項の有効性、及びその解釈基準はフランス法に基づく」ことを意味している訳で、それ以上でもそれ以下でもありません。

## 2 「準拠法」はどう決まる？

それでも、契約には目的取引の取引条件が包括的に記載されている訳ですから、契約内容について契約相手と紛争になったとき、契約の特定の条項が自分の意思に反して裁判所で無効とされたり、自分に不利に解釈されたりする不慮の事態を防止するためにも、誰も「熟知している自国法」を準拠法にしたいと望むのが人情です。国際契約の締結に向けた交渉が、頻繁に「準拠法」で紛糾する所以です。

### (1) 「準拠法条項」に妥協はある？

以前、あるクライアントから「どうしても「準拠法条項」で揉めて着地点が見えない。妥協の産物として、(相手方が主張する)フランス法と(当方が主張する)日本法とを併記したい、あるいは相互に相手国の法律を準拠法とするとしたいが、それで良いか？」と尋ねられ「目が点」になったことがあります。

「準拠法」は、契約の有効性や条項解釈に疑義が生じたときの判断基準なので「基準は一つ」、いかなる場合も2つ以上の国の法律を併記することは許されないということは肝に銘じる必要があります。

とは言え、「準拠法」で紛糾した場合の妥協方法が全くない訳ではありません。

### (2) 「準拠法条項」の妥協方法

契約当事者双方が互いに自国法を主張した場合の「妥協」方法としては、大要、以下の3つのケースがあるかと思います。

- ① (他の重要契約条件で相手に譲歩してもらうことで果実を取る代わりに、または取引における当事者間の力関係から半ば仕方なく) 相手方が主張する準拠法(相手国法)に同意する。
- ② 相手国法でも自国法でもない第三国法を準拠法とする。
- ③ 「準拠法条項」を取って削除してしまい、準拠法を全く規定しない。

頻度としては、上記①が一番多いものの、契約当事者同士が合意できる第三国法がある場合には②が選択される場合も相当数あり、③はどうしても「準拠法」条項で合意ができない場合の

非常手段ですが皆無ではないというのが肌感覚です。

それにしても、上記①・②・③いずれの場合も、(よくわからない)他国法により契約が解釈されたり、どの法律を解釈基準とすべきかという入口で紛糾するという大きなリスクを抱えることになるのに、実態としてはそうした「妥協」が結構許容されているのは何故でしょうか？

ここに「契約自由の原則 (Freedom of Contract)」という、現代における世界共通の法理の存在意義があります。

「契約自由の原則」とは「当事者同士の自由意思に基づく契約には国家は出来るだけ干渉すべきではないという理念」を言い、我が国の民法521条・522条はその理念を反映したものです。我が国のみならず、基本的人権における「経済的自由」を保障する法理として広く世界で認められています。つまり、契約に規定された取引内容及び取引条件については、国家が介入せざるを得ない理由がない限り、当事者同士の意思がそのまま尊重されることになるのであるから、「誰にとっても「一読了解」で疑義のない内容の契約は、(公序良俗違反・弱者保護等)法が介入せざるを得ないような理由がない限り、その記載内容のままに世界中で通用する」ということになります。

現実には、契約対象となるビジネスの種類に照らし、準拠法となった法律及び実際のビジネスが行われる国・地域の法律の公序良俗違反・弱者保護等の法律はチェックする等の細かい対応が必須ですし、(名指しは避けませんが)世界には「契約自由の原則」が尊重されない国も無い訳ではありません。

しかし、準拠法が日本法でないからと言って、対象準拠法の法体系を包括的にゼロから学習しないと契約一つ締結できないという訳ではないということは申し上げたいと思います。

いずれにせよ、国際契約においては、紛争を避けるためにも、国内契約にも増して、誰が読んでも一義的に解釈できる「一読了解」な契約を心がけることの重要性は強調してもし過ぎることはありません。

実は、国際契約には、「準拠法条項」と密接に係る条項として「紛争解決条項」がありますが、「紛争解決条項」についてのお話は、紙面の関係上、次回に譲りたいと思います。

---

---

# 平成 30 年改正相続法について (1)

弁護士 田中 東陽

## 1 はじめに

今号では、平成 30 年 7 月に成立公布した「民法及び家事事件手続法の一部を改正する法律」(以下「改正相続法」といいます。)のうち、配偶者を保護するための3つの方策についてご紹介したいと思います。

なお、数年前から東京家庭裁判所で調停委員として遺産分割調停事件を数多く担当していますが、以下で述べます配偶者短期居住権、配偶者居住権、持戻し免除の意思表示の推定規定

を当事者が主張してきた事件を今のところ担当したことはありません。しかし、交流が乏しい共同相続人間、例えば、夫が死亡し、先妻の子と後妻との間の相続などにおいては、先妻の子が後妻に対して自宅からの退去を求めたりするなどの事態は考えられますので、今



後これらの規定が使われることが予想されます。

## 2 配偶者の居住権を保護するための方策

夫婦のいずれか（被相続人）が死亡した場合に、残された配偶者は、それまで夫婦が築き上げ、居住してきた自宅に住み続けたい、そして、その後の生活資金としてそれ以外の遺産についても一定程度確保したいと思うのが通常です。特に、高齢の配偶者にとって、住み慣れた自宅を離れて新たな生活を立ち上げることは精神的にも肉体的にも大きな負担となると考えられますので、平均寿命の伸長による高齢化社会の進展に伴い、配偶者の居住権を保護する必要性は高いといえます。

なお、この改正は、令和2年4月1日以降に開始した相続について適用されます。

### (1) 配偶者（長期）居住権

そこで、改正相続法は、配偶者が、相続開始の時に、被相続人が所有する建物（ただし、その建物が、被相続人の単独所有あるいは夫婦二人の共有である場合に限り）に居住していた場合、遺産分割、遺贈、死因贈与、審判に基づき、仮にその建物の所有者が変わったとしても、終身または一定期間という比較的長期の間、無償で住み続けることができるという新たな権利（配偶者居住権）を認めました（1028～1036条）。これにより、遺産分割における選択肢の一つとして、または、遺贈などによって、配偶者にこの権利を取得させることができるものとなりました。

#### ア 配偶者居住権の内容

配偶者には、従前の用法に従い、善良な管理者の注意をもって、居住建物を使用収益すべき義務が課せられ、この権利を譲渡すること、無断での増改築及び第三者に使用させることが禁止され、居住建物の第一次的な修繕権が認められますが、居住建物の固定資産税及び通常の修繕費（通常の必要費）を負担します。この権利は、配偶者の死亡、期間満了などにより消滅し、この権利が消滅したときの居住建物の返還義務などが定められています。

また、居住建物の所有者は、配偶者に対して、配偶者居住権の設定の登記をする義務を負います。この登記がされたとき、配偶者は、この権利を第三者に対抗することができ、居住建物の占有を妨害したり、占有している第三者に対して妨害停止等の請求ができます。そのため、この権利は、賃借権類似の法定債権と捉えられています。

#### イ 配偶者居住権の財産評価

配偶者が配偶者居住権を取得した場合、その財産的価値を相続したことになります。そのため、この権利の財産的評価を確定させることが不可欠です。

この配偶者居住権の価額の算定方法について、遺産分割調停・審判では、鑑定を行う場合は別として、当事者が評価合意を目指す際には、以下の計算式によって算出される簡易な評価方法を用いるのが相当と考えられています。

配偶者居住権の価額＝居住建物及びその敷地の現在価額－  
（①負担付建物所有権の価額＋②負担付土地所有権の価額）

#### ①負担付建物所有権の価額

＝固定資産税評価額×{法定耐用年数－（経過年数＋存続年数）}÷（法定耐用年数－経過年数）×ライプニッツ係数

#### ②負担付土地所有権の価額

＝敷地の固定資産税評価額ないし時価×ライプニッツ係数

※なお、ライプニッツ係数とは、存続年数に応じた民法の法定利率による複利現価率をいいます。分かりやすく言いますと、配偶者居住権の負担が消滅した時点の将来の建物または敷地所有権ないし利用権の価額から、その間に毎年発生する中間利息を差し引いて、現在価値に引き直し計算するための係数を意味します。

### (2) 配偶者短期居住権

改正相続法は、配偶者が、相続開始の時に、被相続人が所有する建物に無償で居住していた場合、居住建物を取得した者に対して、遺産分割により居住建物の帰属が確定するまでなどの一定期間（最低6か月間）は、法律上当然に、無償で住み続けることができるという新たな権利（配偶者短期居住権）を認めました（1037～1041条）。

この権利の内容として、配偶者には、従前の用法に従い、善良な管理者の注意をもって、居住建物を使用すべき義務が課せられ、この権利を譲渡すること、無断で第三者に使用させることが禁止され、居住建物の第一次的な修繕権が認められますが、居住建物の固定資産税及び通常の修繕費（通常の必要費）を負担します。この権利は、配偶者の死亡、期間満了などにより消滅し、この権利が消滅したときの居住建物の返還義務などが定められています。そのため、この権利は、使用借権類似の法定債権と捉えられていますが、収益権は認められていません。他方、居住建物を取得した者は、配偶者の使用を妨害することを禁止され、また、居住建物について遺産分割をすべき場合を除いて、いつでもこの権利の消滅を申し入れることができると定められました。

## 3 持戻し免除の意思表示の推定規定（遺産分割に関する見直し）

婚姻期間が20年を超える夫婦の一方が他方に対して居住用不動産の贈与または遺贈をする場合には、通常それまでの長年の貢献に報いると共に、その老後の生活を保障する趣旨で行われるものと考えられ、遺産分割における配偶者の具体的相続分を算定するにあたり、その財産の価額を控除して遺産分割における取得額を減少させる意図を有していない場合が多いものと考えられます。また、相続税法上の贈与税の特例という制度（婚姻期間が20年以上の夫婦間で、居住用不動産等の贈与が行われた場合に、基礎控除に加え、最高2000万円の控除を認める。）があり、これは配偶者の死亡により残された他方配偶者の生活について配慮する趣旨のものですが、民法上も、居住用不動産の贈与等がされた場合について、同様の観点から一定の優遇措置を講ずることは、配偶者の生活保障をより厚くするものといえます。

そこで、改正相続法は、婚姻期間が20年以上の夫婦の一方が、他方に対して、居住用不動産（建物またはその敷地）を贈与または遺贈した場合、特別受益の持戻しの免除の意思表示があったものと推定する規定を設けました（903条4項）。これにより、配偶者は、居住用不動産を特別受益として持戻し計算をする必要はなくなり、その結果、より多くの財産を最終的に取得できることになります。

なお、この改正は、令和元年7月1日以降にされた遺贈または贈与について適用されます。

# 中小企業を狙ったM & A (Mergers and Acquisitions) 詐欺??に気をつけましょう。

弁護士 小山 征史郎

## 1 M & Aの成立 「ハッピー・リタイアメント」?

とある町にA株式会社がありました。規模こそ大きくないものの地元では老舗で通ってきた会社です。B社長の人柄も素晴らしく、惜しむらくは、会社を引き継いでくれる後継者がいないことでした。

B社長は、自分も年をとり、従業員も少しずつ減っていき、事業を続けていくことを難しく思うようになりました。そこで、長年付き合いのあるメインバンクのC銀行に事業承継について相談しました。

C銀行は、提携先と思われるM & A仲介会社のD社を紹介してくれました。

D社から、買収会社としてE社を紹介され、社長同士の面談が設定されました。B社長は、E社のF社長は大変魅力的な人物であり、また、E社には資金力もあり信頼に値するよう見えたとことから、A社売却の話を進めることにしました。

話はトントン拍子に進み、D社の主導の下で、D社作成の契約書に従い、B社長が所有するA社の発行済株式の全部がE社に7000万円で譲渡されました。

B社長にとっては、株式譲渡代金として7000万円を得ることができると共に、期限付きではあるものの名誉職「会長」としての活動の場を得ることができ、メインバンクに対する負債の連帯保証人（いわゆる代表者保証）も変更され、そして、何より手塩にかけて育てたA社の存続が実現できるのです。ようやく肩の荷がおりた至福の時間でした。いわゆるハッピー・リタイアメントです。

## 2 「ところが…」 異変?

E社からB社長に対し株式譲渡代金が振り込まれた後は、E社からGという新社長が送り込まれました。ちなみにこの新社長には独立した思考はなく、一切の行動はF社長の完全なるコントロール下にありました。

ここから徐々に奇妙なことが起こり始めます。

まず、①いわゆる代表者保証の変更が、いろいろな理由をつけられてどんどん先延ばしにされました。

G新社長からは、「今、交渉中なんです…」「提出書類に不備があったようです…」「決済待ちです…」「内諾は得ました…」「必ず外しますから…」との言葉が繰り返されました。

次に、②A社の売上等の入金は、親会社となったE社が管理することとなり、その大半がE社に送金されました。

しかし、A社が必要とした場合であっても、E社からA社に対し資金が送金されることはなく、A社の手元資金は徐々に不足するようになりました。F社長は、前社長となったBに対し、「短期間で返済するから安心してください。」という言葉をかけて一方で、人件費等をBが立て替えるよう要請してきました。

Bは、若干の不信を感じつつも、従業員の給与が未払いとなる事態は本意であったために立替えに応じました。F社長か

らの要請は、理由を変えながら何回も繰り返され、その結果、Bが取得した株式譲渡代金7000万円は、すべて立替金に充てられることになってしまいました。これはすべてE社のF社長がG新社長に指示して行わせたものでした。

## 3 「さらなる深みに」 吸血?

E社のF社長の暗躍はさらに続きます。今度は、G新社長に指示して、A社の財産、与信を利用して新たな負債をA社に押し付ける一方で、A社が得た融資をE社に送金させる方法でA社の資産を吸い上げていきました。具体的には、

(1) A社を振出人として、取引のなかったH社に対して、設計料支払い名目で5000万円の手形を振り出しました。

(2) 次に、A社に数億円規模の公共事業を受注させ、その着手金として入金された6000万円を、全額ただちにE社に送金させました。

(3) さらに、A社の運転資金を確保する名目で、担保余力の残っていた本社社屋に2番抵当権を設定して、銀行から5000万円の借入れをしました。この借入金の大部分もE社に送金させました。

## 4 「騙された…」 発覚!!

資産の吸い上げが完了すると、突然、F社長と連絡が取れなくなりました。前社長のBは、よもやメインバンクに対する代表者保証がそのままになっていることはないだろうと思いつつも、C銀行に確認したところ、連帯保証人はBのままでした。Bは自分がハッピー・リタイアメントどころか、多額の負債を負ったA社と一連托生の地位になったことを知りました。ここに至って、Bは、ようやく自分が嵌められたことを確信するに至ったのです。

Bは、E社との間のA社の株式譲渡契約を、契約内容である代表者保証の変更が完了しなかったことを理由に解除しました。これにより、BはA社の全株式を取り戻すことができ、A社の社長に返り咲くことが出来ましたが、A社のために立替金として支払った株式譲渡代金が戻ってくることはありませんでした。

もはや後の祭りです。譲渡代金は吸い上げられ、本社社屋を利用して借入れをし、手形を発行したA社は火の車です。

M & A以前のA社は負債と資産がトントンだったのですが、現在は、2億円の債務超過に陥っていました。ということは、E社が、A社のM & Aを利用して、約2億円を得たとみることができそうです。

Bは、結局、多額の負債を背負ったA社の舵取りを再び取らざるを得なくなり、Bのハッピー・リタイアメントは夢に終わりました。

## 5 「どうなる?」 今後の展開

このころから、本件類似の事案がE社の実名入りで、「M &



A詐欺?」という形で報道されるようになりました。報道によると、E社は数年に渡って、本件類似のM&Aを繰り返しており、被害に遭った会社の数は40社近くに上るとのことでした。

果たして、A社は立ち直れるのでしょうか?M&A仲介会社であるD社や、D社を紹介したメインバンクであるC銀行には、法的責任はないのでしょうか?

国は、後継者不足に悩む中小企業の事業を継続させるため、国策としてM&Aを推進しています。しかし、M&Aの仲介業者については、不動産仲介業のようにしっかりとしたルールがなく、

高額な手数料だけを狙った欲深いプレーヤー達が跋扈する世界となってしまっています。そこには、不逞の輩が付け入るスキが生まれており、実際に「これはM&Aを利用した計画的な詐欺なのではないか?」という事案が複数見られるようになっていきます。

事業承継やM&Aについて具体的なスキームを検討する場合には、早い段階から弁護士に相談することが重要です。顧問弁護士には契約書のチェックだけを頼むのではなく、さまざまな場面でリスクの評価を含む柔軟な助言ができる関係性を一緒に築いていくことが肝要と考えています。

## 豪州不動産法の概要について

弁護士 波床 有希子

近年、各種メディアでも取り上げられている通り、豪州の大都市の不動産価格は上昇の一途を辿っており、海外投資家による豪州における不動産投資は益々盛んとなっています。日本の投資家にとっても、豪州の不動産市場は魅力的な投資先の1つといえるでしょう。ただし、不動産購入時には、財務大臣の諮問機関であり、外国からの投資が国益を損なわないかどうか等のレビューを行う Foreign Investment Review Board (通称 FIRB) への申請が必要になるかどうかの確認に加えて、以下に述べるように、豪州の不動産法は、その概念や権利保護の在り方が日本法とは大きく異なることへの留意も必要です。なお、豪州では州ごとに不動産法が定められております。基本的な構造については各州法間での相違はありませんが、細かい点が異なる可能性がありますので、ご留意ください。

### 1 土地所有権の考え方

豪州はコモンウェルス諸国のひとつであり、英国からの独立後も、憲法上、君主が豪州国家元首として在位し続け、英国国王がこの君主の地位を兼位することとされています。そして、土地に関しては、絶対的な ownership (日本法下の所有権に近い概念) は、君主のみに帰属するという構造が今もなお維持されています。市民による土地の取得時には、fee simple という期間制限のない抽象的な権利、すなわち土地そのものではなく、土地を自由に使用できる権利のみが譲渡の対象とされているものと理解されています。なお、日本法下では、土地と建物は別個の不動産として扱われますが、豪州では建物は土地の付合物とされているため、別々に処分されることはありません。

### 2 fee simple の発生時点と fee simple の登録の効果について

日本法では、不動産売買契約の成立により、買主は不動産所有権を取得することができます。所有権の登記は、第三者に対する対抗要件ではありますが、所有権所在の正確性を公的に担保するものではありません。これに対し、豪州法では、不動産売買契約が成立しただけの時点では、まだ法的な権利は発生せず、当該不動産が所在する州の登録機関において登録を行うことにより、後述する indefeasibility (不可争性) のある法

的な fee simple を取得することができます。また、この登録により、州が fee simple の所在の正確性を担保することとなります。抵当権や賃借権等、fee simple 以外の不動産上の権利も同様であり、indefeasibility のある法的な権利は、契約の時点ではなく、登録と同時に発生します。なお、法的な fee simple よりも弱い性質の権利である equity (衡平法) 上の利益というものもありますが、紙幅の都合上、本稿では割愛します。

上記のような登録制度を Torrens system といい、近年は PEXA というオンライン・システムを使用した登録が主流になっています。

Torrens system における登録が行われた権利には、indefeasibility といわれる不可争性が付与され、たとえ売買契約や抵当権設定契約上に何らかの瑕疵があったとしても、登録によりすべての瑕疵は治癒されるとみなされるので、詐欺の場合と一部のかなり限られた例外を除いて、何人も当該権利を争うことはできなくなります。

詐欺があった場合、日本法の下では、詐欺による意思表示は取り消しができるとされていますが、Torrens system の下では、詐欺による取引は無効とされる点が異なります。ただし、第三者による詐欺が介在する場合、日本法の下では、取り消しをするためには、意思表示の相手方が善意・無過失であったかということが問題になるところ、Torrens system の下でも同様に、意思表示の相手方に、詐欺を行った者の personal dishonesty (不誠実さ) や moral turpitude (不道徳さ) を帰属させることができるかどうかは問われますので、その帰結に大きな差異はないといえるでしょう。dishonesty や turpitude を相手方に帰属させられるかどうかは、詐欺を行った者と相手方との関係性や従前の経緯などを勘案した上で決められます (かつては、親族間で偽造書類に基づく不動産抵当権設定の事例が多く発生したため、



抵当権者である銀行がその抵当権を実行できるかどうか争われた判例が数多くあります。現行法下では、抵当権設定時の身分確認が義務になったため、詐欺による抵当権設定の事例は減少傾向にあります。また、豪州法の下でも、詐欺による取引の後に、bona fide purchaser for valuable consideration（善意かつ不動産の正当な対価を支払った第三者）が生じた場合には、当該第三者に対して無効の主張ができなくなるとされており、取り消し前に生じた善意・無過失の第三者には当該取り消しを対抗できないという日本民法の定めと近い帰結になっています。ただし、豪州法下では第三者の無過失が問われないという点は、日本法と異なります。

ヴィクトリア州法では、不動産賃借権の保護が手厚く、たとえ不動産賃借権の登録がなくても賃借人が当該不動産を占有している限りは、不動産賃借借契約上の権利が、登録済の fee simple 等の権利に優先することとされており、賃借権を登録するインセンティブが働いていません。そのため、同州での不動産購入時には、実際に現地へ赴き、占有者がいないかどうかの確認を行うことは必須となります。

### 3 caveat（差し止め通告）の申請について

Torrens system における登録は非常に強力な権利保護手段となるため、不動産取得時は、登録上、先んじる権利が存在し

ないかどうかの確認を行った後、直ちに自らの権利の登録手続きを行うことが望ましいのですが、諸事情により直ちに手続きができない場合や、indefeasibility の範囲に含まれない権利や利益を保護したい場合等には、caveat の登録を検討するのが安全です。

caveat は、未登録の不動産上の利益を保護する制度であり、これを申請することにより、知らない間に、自らの利益と矛盾する権利登録が行われてしまうことを阻止することができます。具体的には、矛盾する権利登録の申請が第三者により行われた場合には、登録官が、caveat を申請した者に対して通告を行い、caveat を維持するかどうかの確認を行います。この通知を受け取った後は、裁判所でみずからの利益が正当なものであることを証明することで、未登録の利益を擁護することができます。

上述のほかにも、不動産購入時に複数の出資者がいる場合には、登録上の名義にかかわらず、出資金額に応じて各出資者に equity（衡平法）上の権利が認められ、trust（信託）が成立したり、矛盾する複数の未登録の利益がある場合には、どの利益が優先されるのかという問題が生じたりすることもあります。豪州の不動産法は複雑かつダイナミックな側面を有するため、不動産取引時には各州における不動産取引に通暁した弁護士に相談することが望ましいでしょう。

## サステナビリティ情報の開示充実とその影響

栗原公認会計士事務所 公認会計士 栗原 幸夫

昨今、上場企業に代表される有価証券報告書を発行する企業ではサステナビリティ対応に係る情報開示が求められ、その記述量も増加の一途をたどっています。グローバルレベルで情報利用者の関心が高まっており、欧州を中心に情報開示にかかる法規制が整備されてきており、我が国においても当該潮流の影響を受けているところです。

元々欧州では SDG's の取組を背景に、「欧州グリーンディール」として 2050 年までに温室効果ガスの排出量を実質ゼロとする政策を掲げて推進しており、民間企業に対しても社会的責任を課す意味で自社のサステナビリティに関する取組状況の開示を法規制化してきました。最近施行された「企業サステナビリティ報告指令 (CSRD)」では、一定規模以上の企業にサステナビリティ開示を求めており、欧州に一定規模以上の子会社をもつ日本企業もグループレベルでの開示が必要となる可能性がある点で大きな影響を及ぼしています。

我が国では、現行の有価証券報告書において、サステナビリティに関する考え方及び取組として、ガバナンス、戦略、リスク管理、そして指標及び目標という観点で記載されることとなっていますが、気候変動や人的資本・多様性について重要な影響やその取組状況がある場合には記載の充実が求められています。人材多様性について、女性管理職比率や男性の育休取得率などの開示が求められており、業種特性で当該指標が低

水準に推移せざるを得ないケースもあり、異業種間で比較を行った場合にネガティブな捉え方をされることがあるかもしれません。

欧州で適用が始まっている CSRD に関して、今後の開示内容の充実やその水準の維持のために開示の拠りどころとなる報告基準の策定が進められており、大きな要素である気候変動にとどまらず、環境、社会、ガバナンスのトピックにわたり広範な開示内容となることが審議されています。我が国においても欧州の基準草案を参考に基準策定が進められています。

なお、これらの開示対応はゴールではなく、開示充実の検討を通じて、サステナビリティの取組を企業課題として捉えていくことが重要です。環境問題の深刻化、社会的責任の高まり、法律や規制への対応といったサステナビリティにかかる課題への対応は企業の存続と競争力を高めるために不可欠となってきています。そして、ビジネスと社会の共生を目指す上でも重要であり、事業と一体となった経営戦略が必要です。

最後に、当該情報の利用者が注目している点について触れます。従来、決算や財務情報に代表される過去情報が開示の中



心でしたが、当該情報の利用者、とりわけ投資家は企業の成長や発展可能性を評価するにあたり、企業が保有する資本や経営資源に着目してきています。これらはサステナビリティ情報のような非財務情報が該当します。経営資源は一般的にヒト、モノ、カネ、情報と言われています。カネのような財務基盤はもとより、ヒトに相当する人的資本（女性管理職比率や男性の育休取得率なども一つの指標です。）、モノや情報の源泉となりうる知的資本に関する開示の重要性が高まっています。これらは金額に換算することは難しいものではありませんが、情報利用者がより理解しやすくなるような定量化された情報開示を盛り込むこと、そし

てこれらにかかる第三者保証も今後検討されている状況です。利用者は決算情報に加えてサステナビリティ情報のような非財務情報も踏まえ、企業の成長戦略ストーリーを十分に理解、評価して投資等の意思決定を行うことが求められます。

栗原公認会計士事務所

Tel.090-5339-4526

yukio.kurihara@ms01.jicpa.or.jp

## 雇用保険法等の改正における実務対応～少子化対策の側面から～

さち社労士オフィス 社会保険労務士 今 佐知

「異次元の少子化対策」の一部が、雇用保険法及び育児介護休業法等の改正公布を経て、令和7年4月から順次施行されます。急速な少子化による労働人口の減少で、このままでは経済・社会システムを維持できません。子どもを産んでほしい、そのうえで育児負担の重くなりがちな女性にも働き続けてほしい…これを「共働き・共育て」と称し、育児期に適した柔軟な働き方の推進が行政の狙いです。

労働者において経済的に影響の大きい改正は、①出生後休業支援給付、②育児時短就業給付の創設（令和7年4月1日施行）です。①は、現行の育児休業給付で最大手取り8割相当の給付率を、出生直後の一定期間に両親共に14日以上の育休を取得する場合に手取り10割相当へ引き上げ、最大28日間支給します。これにより男性の育休取得、期間の長期化が進むことが予想されます。②は育児のための時短勤務に因る賃金低下を補い、育休からの早期復帰による育児とキャリア形成の両立等を支援する制度として、育休の上限である2歳未満の子を養育する労働者が対象です。給付は時短勤務中における各月の賃金額の10%とし、時短勤務時の賃金額と給付額との合計が時短前の賃金額を超えないよう給付率が調整されます。

企業としては、令和7年4月1日施行の①請求による残業免除の対象拡大（3歳に満たない子を養育から小学校就学前の子を養育へ）、②3歳に満たない子を養育する労働者のテレワーク導入が努力義務化、③子の看護等休暇が小学校3年生終了までに延長。従来の病气、けが、予防接種、健康診断に加えて感染症に伴う学級閉鎖、入園（学）式、卒園式を取得事由に追加。労使協定の締結により除外できる労働者は週の所定労働日数が2日以下の者のみに、④従来1000人超の企業とされていた育児休業取得状況の公表義務が300人超の企業に拡大、以上4点を踏まえたうえで就業規則の確認、および周知が必要です。

また令和7年10月1日施行となりますが、柔軟な働き方を実現するための措置が義務化されます。①始業時刻等の変更、②テレワーク等（10日/月）、③保育施設の設置運営、④新た

な休暇の付与（10日/年）、⑤短時間勤務制度の導入のうち、2つ以上の制度を労使協議のうえ選択し措置を講じます。人手不足の中小・零細企業には負担が強られる内容ですが、各職場事情に応じて、育児当事者と当事者でない者、双方の理解と納得が得られるよう、よく協議する必要があります。



少し先の話になりますが、多様な働き方を効果的に支える雇用のセーフティネットを広げるため、令和10年10月から雇用保険の適用対象者が、現在の所定労働時間20時間/週以上から10時間/週以上になります。新たに被保険者となる者は、失業等給付はもとより育児関連給付も対象となり、給付水準も同様となります。パートやアルバイト等を多く雇用する企業にとっては、昨年秋の社会保険の適用拡大と同様にインパクトの大きい改正です。出産・育児関連の手続きは、個人情報収集管理及び手続きの工数が多いですから、オンラインでの手続き及びアウトソーシングの検討等、企業は今後の対応を考える必要があるでしょう。

私は20代半ばでの妊娠出産による退職を経験しています。子どもを持ちたいと願う人たちの人生設計において子育てを理由とした望まない退職や働き控えが減り、社会全体での「共育て」制度の充実が進むことを願っています。

さち社労士オフィス

〒170-0005 東京都豊島区南大塚 2-38-1

リードシー大塚ビル 6-08

Tel.090-8432-8557

srsachi@outlook.jp

# インボイス制度の現状と課題

佐々木税理士事務所 税理士 佐々木 利之

消費税に関するインボイス制度（適格請求書等保存方式）は平成27年に閣議決定され、令和5年10月1日から施行されました。そして、現在1年以上が経過しました。

皆様も、制度が始まる前から、登録や会計システム、請求書発行システムの準備など、大変ご苦労されてきたことと思います。

この制度により、課税売上のある事業者が適正な書類を発行し、受け取った側では消費税の適正な計算ができることとなります。それと同時に、インボイス制度に登録をしていない免税事業者からの消費税仕入税額控除は、原則としてできなくなり、基準期間の課税売上高が免税点すなわち1000万円未満の零細事業者であっても、取引のためにインボイス制度に登録すれば消費税が課税されることとなりました。この制度の趣旨は益税をなくすことや、複数税率に対応することなどがあげられていますので、目的は達せられていることとなります。

このようにメリットもある制度ですが、税理士政治連盟では、納税者の負担があまりにも大きいとして、施行の前からインボイス制度そのものに対して反対の意見を示し続けてきました。しかし、施行されてしまった以上、それを前提として、制度がより良い形になるように国会に対して改正の陳情を行ってまいります。

改正要望として現在出しているものには、各種経過措置の延長または恒久化があります。

一つは、8割控除または5割控除の延長です。つまり、免税事業者からの仕入は、本来であれば消費税の仕入税額控除はできないこととなりますが、令和5年10月1日から令和8年9月30日までは、税率10%または8%（軽減税率）の8割を仕入税額控除でき、令和8年10月1日から令和10年9月30日までは5割を控除できるというものです。これによりインボイス制度の導入によって免税事業者が取引から突然締め出されてしまうのをある程度緩和する効果があります。確かに、益税の防止という観点から考えますと、免税事業者からの仕入を仕入税額控

除できるとすることは、本来の目的にはそぐわない性格ではありません。ただ、インボイス制度が社会に完全に馴染んで行くまでには長期間が必要と考えられますので、現在の合計5年の経過措置では激変緩和としては短すぎると思われる、この経過措置が当面の間継続されるよう要望を出しているところです。

もう一つは、2割特例という制度の延長または恒久化です。本来であれば基準期間の課税売上高が1000万円未満であり、免税の恩恵を受けられるはずだった事業者がインボイス制度に登録したために課税事業者となった場合に、課税売上高にかかる仮受消費税の2割を納税すればよいというものです。この制度は簡易課税によく似ていますが、簡易課税とは異なり事前の届出は必要なく、また通常の計算と比較して有利な選択をできること、さらにどのような業種の事業者であっても2割の納税でよい、つまり80%のみなし仕入率になるということが特徴です。この特例については令和8年9月30日までの経過措置ですので、現状としてはとても短いのです。ですが、上述の8割・5割控除が免税事業者からの仕入を税額控除できるとするものであるのに対し、こちらはインボイス事業者の申告方法に関するものでありインボイス制度の趣旨に合わないというものではありませんので、延長より踏み込んで恒久化を望みたいところです。



佐々木税理士事務所  
〒270-1128 千葉県我孫子市中峠台 28-16  
Tel.04-7188-5995  
<http://sasaki-kaikei.net/>

 大洋綜合法律事務所

〒100-0006  
東京都千代田区有楽町 2-2-1 X-PRESS 有楽町 7 階  
Tel.03-5537-8011（代表） Fax.03-5537-8020  
<https://www.ocean-law.jp/>



弁護士・弁理士 江森 史麻子  
弁護士 田村 宏次  
弁護士 田中 東陽  
弁護士 小山 征史郎  
弁護士 田中 太陽  
弁護士 日吉 由美子  
弁護士 波床 有希子（留学中）  
事務局 一同